

University of Groningen

Up2U

Harder, Annemiek T.; Eenshuistra, Annika

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Final author's version (accepted by publisher, after peer review)

Publication date:

2017

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Harder, A. T., & Eenshuistra, A. (2017). *Up2U: Een handleiding voor motiverende mentor/coachgesprekken in de residentiële jeugdzorg*. University of Groningen, Department of Special Needs Education and Youth Care.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.



rijksuniversiteit
 groningen

faculteit gedrags- en
 maatschappijwetenschappen

orthopedagogiek

Up2U

Een handleiding voor motiverende
 mentor/coachgesprekken in de residentiële
 jeugdzorg

Annemiek T. Harder & Annika Eenshuistra

Maart 2017 - Versie 2

Dit project (729102002) wordt mogelijk gemaakt door:



Colofon

© 2017 A.T. Harder.

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van bronvermelding.

Up2U

Een handleiding voor motiverende mentor/coachgesprekken in de residentiële jeugdzorg

Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.

Auteurs: Annemiek T. Harder & Annika Eenshuistra

Contactinformatie: a.t.harder@rug.nl

ISBN 978-90-367-9700-9

ISBN 978-90-367-9701-6 (elektronische versie)

Maart 2017 - Versie 2

Inhoud

1	Achtergrond en doelen Up2U	5
1.1	Wat is Up2U?	5
1.2	Wat is het doel van de behandelmodule Up2U?	5
1.3	Bij welke jongeren kan Up2U worden toegepast?	5
1.4	Hoe kan Up2U worden toegepast bij LVB jongeren?	5
1.5	Hoe ziet de aanpak eruit?	6
1.6	Waarom deze behandelmodule?	6
1.7	Wat levert de behandelmodule op?	6
1.8	Wat is nieuw ten opzichte van bestaande behandelmodules?	7
1.9	Waarom motiverende gespreksvoering (MGV) als methodiek?	7
1.10	Wat is nodig om de behandelmodule goed te kunnen uitvoeren?	7
1.11	Wanneer kan je behandelmodule inzetten?	7
1.12	Hoe kan je de Up2U gebruiken in de praktijk?	7
1.13	Wat kan je doen met vragen of tips over Up2U?	7
2	Motiverende Gespreksvoering (MGV)	8
2.1	Wat is motiverende gespreksvoering (MGV)?	8
2.2	Uitgangspunt 1: Sturend én vraaggericht werken	8
2.3	Uitgangspunt 2: Motivatie voor verandering is beïnvloedbaar	9
2.4	Uitgangspunt 3: Vier processen spelen een rol	10
2.5	Uitgangspunt 4: Vaardigheden als instrument	11
2.6	Motiverende gespreksvoering (MGV) Quiz*	12
3	Kennismaking met de jongere	13
3.1	Drie hulpmiddelen	13
3.2	Doelen kennismaking	13
3.3	Beginvraag kennismaking	13
3.4	Kennismaking: Achtergrond en interesses jongere	14
3.5	Kennismaking: Mening over verblijf en eerdere hulp jongere	15
4	Veranderen: Wat, waarom en hoe?	16
4.1	Up2U veranderplan in vijf stappen	16
4.2	Uitleg motiverende mentor/coachgesprekken aan jongere	16
4.3	Stap 1: Wat wil de jongere veranderen?	17
4.3.1	Waarom vragen naar de reden voor het verblijf aan de jongere?	17
4.3.2	De Verblijf Motivatie Vragenlijst (VMV)	17
4.3.3	Voorbeelden van doelen of dilemma's van jongeren	18
4.3.4	Wat te veranderen?	18
4.3.5	Goede Doelen Checklist	19
4.4	Stap 2: Waarom veranderen?	20
4.4.1	Voor- en nadelen van verandering	20
4.4.2	Beslissingsbalans: Overzicht van redenen om te veranderen	21
4.4.3	Tips bij het maken van een beslissingsbalans	23
4.5	Stap 3: Waarom nu veranderen?	24
4.6	Stap 4: Welke vaardigheden heeft de jongere om te veranderen?	25
4.7	Stap 5: Hoe veranderen?	26
5	Gebruikte bronnen Up2U handleiding	27

Interesse Check: Wat is belangrijk?	29
Up2U Veranderplan	30
Verblijf Motivatie Vragenlijst (VMV)	32
Goede Doelen Checklist – korte 24 uurs jeugdzorg versie	33
Beslissingbalans: Waarom veranderen?	35
Doorvragen: tips en afraders	36
Hoe kan je op een goede manier doorvragen?	36
Hoe kan je beter niet doorvragen tijdens een gesprek?	36
Reactie op ‘negatieve’ jongeren: tips en afraders	37
Wat kan je doen als de jongere negatief is?	37
Wat kan je doen als de jongere iets wil dat onwenselijk is?	37
Hoe kan je beter niet reageren als de jongere ‘ongemotiveerd’ is?	38
Positieve aandacht tips	39
Autonomie geef tips	40
Advies geef tips en afraders	41
Hoe kan je een jongere advies geven?	41
Hoe kan je een jongere beter geen advies geven?	41
Informatie geef tips	42
Informatie A-4’s	43
Informatie A-4 Crimineel gedrag	44
Informatie A-4 Middelengebruik	46
Informatie A-4 School/werk	47
Opstart- en afrondingsvragen	48
Opstartvragen voor het begin van een gesprek	48
Afrondingsvragen voor het eind van een gesprek	48

1 Achtergrond en doelen Up2U

1.1 Wat is Up2U?

Up2U is een behandelmodule:

1. voor pedagogisch medewerkers en docenten in de residentiële of 24-uurs jeugdzorg;
2. gericht op de coach- of mentorgesprekken die zij met individuele jongeren voeren;
3. gebaseerd op motiverende gespreksvoering (MGV).

1.2 Wat is het doel van de behandelmodule Up2U?

Het doel van de module is dat je met de jongere een **veranderplan** hebt gemaakt, waarin staat:

1. wat de jongere wil veranderen aan zijn situatie (en niet jij als hulpverlener);
2. waarom de jongere dat wil veranderen, en;
3. hoe de jongere dat wil veranderen.

Het uiteindelijke doel van het veranderplan is dat de jongere de acties (dus hoe de jongere de verandering wil maken) in de praktijk gaat uitvoeren.

Om ervoor te zorgen dat de jongere de geplande verandering ook echt gaan maken is een belangrijk aanvullend doel van de module dat:

4. de jongere genoeg vertrouwen heeft in zichzelf om zijn/haar situatie te kunnen veranderen.

1.3 Bij welke jongeren kan Up2U worden toegepast?

Up2U is toepasbaar bij jongeren van 12 tot 23 jaar met één of meer van de volgende kenmerken:

- externaliserende en/of internaliserende problemen, zoals een autismespectrum stoornis (ASS) of oppositioneel-opstandige gedragsstoornis (ODD);
- een geschiedenis in de hulpverlening;
- ‘ongemotiveerd’ voor behandeling of ‘onbehandelbaar’;
- problemen in middelengebruik;
- ‘verkeerde’ vrienden;
- een licht verstandelijke beperking (LVB), ondanks dat MGV wel wat vraagt van een jongere zijn/haar cognitieve vermogens.

1.4 Hoe kan Up2U worden toegepast bij LVB jongeren?

Bij een jongere met een LVB is het wenselijk als je je aanpast aan zijn/haar intellectuele vermogen. Een aantal praktische tips voor het omgaan met jongeren met een LVB zijn:

- Gebruik duidelijk, concreet en eenvoudig taalgebruik, zoals korte zinnen en gerichte vragen;
- Gebruik plaatjes tijdens gesprekken met de jongere;
- Geef vaak een herhaling van de dingen die je hebt besproken;
- Stel één vraag per keer;
- Geef de jongere voldoende tijd om een antwoord te kunnen geven;
- Gebruik vraagwoorden (bijv. waarmee, hoe en waaraan) aan het begin van de vraag. Zo is het voor de jongere duidelijk dat er een vraag wordt gesteld. Vermijd het woord “waarom”, omdat de jongere dan het gevoel kan krijgen dat hij/zij verantwoording moet afleggen.
- Gebruik halfopen vragen als sommige vragen wat té open zijn. Halfopen vragen zijn open vragen met twee á drie keuzemogelijkheden. Let hierbij op dat je niet te veel keuzemogelijkheden geeft, dit kan het tegengestelde effect hebben.
- Vraag aan de jongere als je wilt weten of de jongere jou heeft begrepen *wat* hij/zij precies heeft begrepen. Laat de jongere in zijn eigen woorden aan jou vertellen wat je net hebt gevraagd/uitgelegd.

Ook kunnen deze tips bij jongeren met ASS toepasbaar zijn. Op de website <http://www.gedragsproblemen-kinderen.info/> staan nog meer praktische tips voor het omgaan met jongeren met gedragsproblemen zoals autisme, ADHD en ODD. Bij een jongere met een LVB en/of ASS kan het zijn dat je in kleinere stapjes naar het doel toe werkt en dat het langer duurt voordat het doel is bereikt.

1.5 Hoe ziet de aanpak eruit?

Jullie maken tijdens de gesprekken in **vijf stappen** een overzicht van:

1. de veranderingen die de jongere wil bereiken (zie 4.3);
2. de redenen die de jongere heeft om die verandering te willen (zie 4.4);
3. de noodzaak die de jongere heeft om NU te veranderen (zie 4.5);
4. de vaardigheden die de jongere al heeft om te kunnen veranderen (zie 4.6), en;
5. de manieren waarop de jongere zou willen en kunnen veranderen (zie 4.7).

1.6 Waarom deze behandelmodule?

Deze behandelmodule Up2U is ontwikkeld, omdat:

1. jongeren in de residentiële jeugdzorg vaak weinig gemotiveerd lijken te zijn voor verandering;
2. jongeren vaak een andere kijk hebben dan medewerkers op de verandering die nodig is;
3. jongeren door hun eerdere ervaringen in de hulpverlening soms negatief zijn over contacten met en een gebrek aan vertrouwen hebben in hulpverleners;
4. het (mede door de drie genoemde punten hiervoor) moeilijk is voor residentiële medewerkers om een echt goede behandelrelatie met een jongere op te bouwen;
5. sommige jongeren in de residentiële jeugdzorg een gebrek aan individuele aandacht ervaren tijdens hun verblijf;
6. er tot nu toe geen handleiding bestaat voor medewerkers om goede mentor/coachgesprekken te voeren met jongeren in de residentiële jeugdzorg:
 - o die de eigen motivatie voor verandering bij jongeren vergroot;
 - o waarmee een goede behandelrelatie met een jongere wordt opgebouwd;
 - o die gericht is op individuele contacten met jongeren;
 - o waarbij (motiverende) gespreksvaardigheden van medewerkers centraal staan.

1.7 Wat levert de behandelmodule op?

De behandelmodule:

1. vergroot de eigen, intrinsieke motivatie voor verandering bij jongeren;
2. maakt residentiële medewerkers vaardiger in:
 - o het opbouwen van goede behandelrelaties met jongeren, en;
 - o het stimuleren van een duurzame gedragsverandering bij jongeren;
3. vergroot de kans op een daadwerkelijke gedragsverandering bij jongeren;
4. vergroot het succes van residentiële zorg, in het bijzonder resultaten na vertrek.

1.8 Wat is nieuw ten opzichte van bestaande behandelmodules?

De behandelmodule:

1. richt zich op verandering van gedrag bij de jongere dat een reden vormde voor het verblijf;
2. is vooral gericht op de gespreksvaardigheden van medewerkers;
3. is ontwikkeld in samenwerking met pedagogisch medewerkers, docenten en jongeren;
4. bestaat uit heel concrete, eenvoudige en bruikbare handvatten voor medewerkers;
5. is gebaseerd op motiverende gespreksvoering (MGV).

1.9 Waarom motiverende gespreksvoering (MGV) als methodiek?

Motiverende gespreksvoering (MGV) is een zeer geschikte methodiek voor toepassing door medewerkers in de residentiële jeugdzorg, want MGV:

1. is succesvol bij vergelijkbare problemen, zoals alcohol- en drugsgebruik;
2. lijkt het meest effectief in combinatie met intensieve vormen van behandeling;
3. vermindert risicovol gedrag bij cliënten;
4. werkt beter dan confronteren bij cliënten met antisociale problematiek;
5. gaat gepaard met grotere therapietrouw/betrokkenheid van cliënten;
6. kan leiden tot lagere uitval (zoals weglopen) van cliënten uit hulpverlening;
7. leidt sneller tot resultaat dan andere interventies (is kosteneffectief);
8. lijkt vooral goed te werken bij cliënten met ernstiger problematiek;
9. past goed bij de doelgroep;
10. is goed te leren/toe te passen door professionals met diverse achtergronden.

1.10 Wat is nodig om de behandelmodule goed te kunnen uitvoeren?

Het is voordat je de behandelmodule gaat gebruiken van belang dat je:

- weet wat de uitgangspunten zijn van MGV (zie hoofdstuk 2)
- een training in MGV, inclusief individuele coaching, hebt gevolgd.

1.11 Wanneer kan je behandelmodule inzetten?

We raden aan dat je de behandelmodule vanaf het begin van het verblijf of de behandeling toepast tijdens mentor/ coachgesprekken met een jongere.

1.12 Hoe kan je de Up2U gebruiken in de praktijk?

In deze handleiding beschrijven we zo duidelijk en concreet mogelijk hoe je mentor/coachgesprekken met een jongere het beste kan voeren. In de bijlagen staan concrete tips en afraders voor het voeren van goede mentor/coachgesprekken. Je vindt in de bijlagen antwoord op vragen als: Hoe kan je een jongere op een goede manier tips of advies geven? En welke adviezen kan je beter niet geven aan een jongere? Je kunt hierbij voorbeelden kiezen die het beste bij jou passen. Uiteindelijk bepaal je zelf in overleg met de jongere wat je wanneer bespreekt.

1.13 Wat kan je doen met vragen of tips over Up2U?

Als je vragen, tips of verbeterpunten hebt voor deze behandelmodule, dan zijn die zeer welkom! Je kunt hiervoor contact opnemen met Annemiek Harder via het mailadres:

a.t.harder@rug.nl.

2 Motiverende Gespreksvoering (MGV)

2.1 Wat is motiverende gespreksvoering (MGV)?

MGV is een gespreksmethode die je als medewerker toepast waarbij een jongere zelf, op basis van zijn eigen waarden, interesses en belangen, al pratend komt tot verandering.

2.2 Uitgangspunt 1: Sturend én vraaggericht werken

MGV is gericht op:

- samenwerking tussen jongere en medewerker;
- onvoorwaardelijke acceptatie van de jongere door de medewerker;
- compassie met de jongere, waarbij het belang van de jongere voorop staat, en;
- het ontlokken van al aanwezige, eigen motieven van de jongere voor verandering.

Onvoorwaardelijke acceptatie =

1. respect voor en vertrouwen in de jongere
2. belangstelling voor en interesse in de jongere
3. respect voor het maken van eigen keuzes door de jongere, en
4. erkennen van sterke kanten van en inzet door de jongere.

Uitspraken van medewerkers....

... die niet passen bij MGV:	... die wel passen bij MGV:
1. 'Ik ben de expert als het gaat om waarom en hoe een jongere zou moeten veranderen'	1. 'Ik heb enige ervaring en jongeren zijn de experts als het om henzelf gaat'
2. 'Ik verzamel informatie over de probleemgebieden bij de jongere'	2. 'Ik zoek uit welke informatie jongeren willen en nodig hebben'
3. 'Ik corrigeer fouten in de kennis die de jongere heeft'	3. 'Ik stem mijn informatie af op de behoefte en sterke kanten van de jongere'
4. 'Angstaanjagende informatie helpt om de jongere te laten veranderen'	4. 'Jongeren kunnen me zelf vertellen welke informatie nuttig is'
5. 'Ik moet de jongere gewoon vertellen wat hij/zij moet doen'	5. 'Informatie die aansluit bij de behoefte van de jongere en zijn/haar autonomie vergroot, is nuttig'

Werkwijzen van medewerkers ...

... die niet passen bij MGV:	... die wel passen bij MGV:
Confronteren	Samenwerken
Hulpverlener is de deskundige	Jongere en hulpverlener zijn beiden de deskundige
Gesprek = vooral monoloog	Gesprek = dialoog
Educatie: uitgangspunt dat jongere gebrek kennis heeft	Evocatie: uitgangspunt dat jongere de kennis heeft
Autoriteit: hulpverlener zegt tegen de jongere wat te doen	Autonomie: hulpverlener ondersteunt de jongere in keuzes
Weinig ruimte voor eigen ideeën jongere	Veel ruimte voor eigen ideeën jongere
Jongere is passief betrokken	Jongere is actief betrokken
Diagnose-receptmodel (aanbodgericht)	Samenwerkingsmodel (vraaggericht)

2.3 Uitgangspunt 2: Motivatie voor verandering is beïnvloedbaar

Een jongere is nooit ‘ongemotiveerd’ of ‘gemotiveerd’, want motivatie voor verandering:

- is verschillend per moment, gedrag en situatie;
- kan van buitenaf of vanuit de jongere zelf bepaald zijn;
- is beïnvloedbaar door het contact met de hulpverlener.

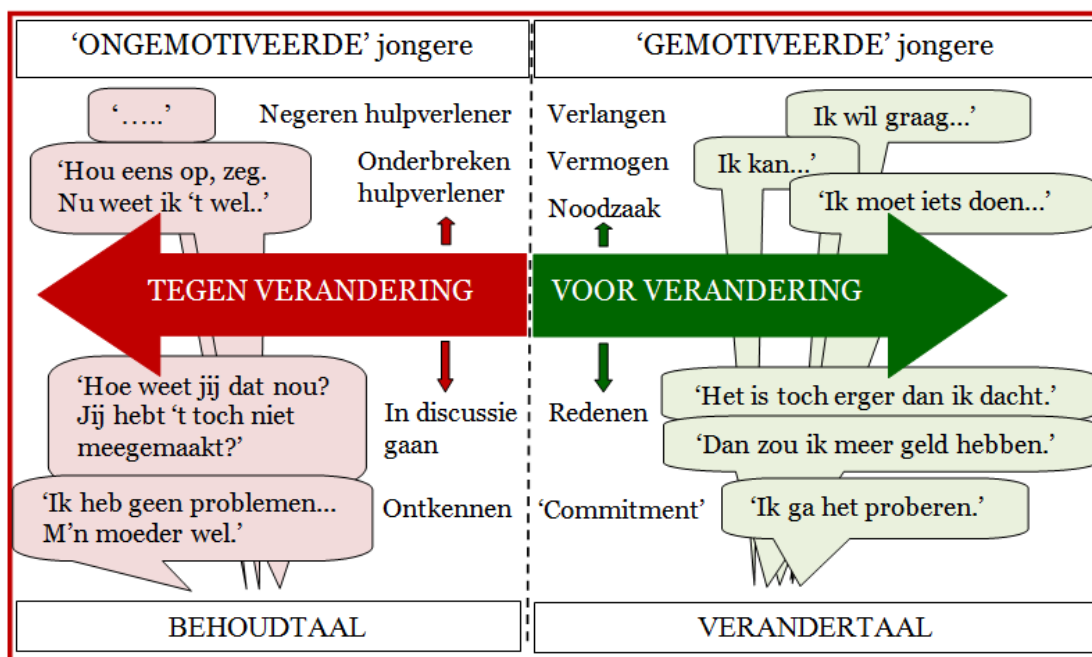
Het is de centrale taak van de medewerker om zo op de jongere te reageren dat de motivatie voor gedragsverandering bij een jongere vergroot. De motivatie voor verandering bepaalt namelijk of de jongere bepaald gedrag zal laten zien. Uitgangspunt bij MGV is dat de medewerker uitspraken van de jongere vóór verandering uitlokt. Die uitspraken worden ook wel ‘verandertaal’ genoemd.

Verandertaal = iets wat de jongere zegt dat pleit voor verandering van zijn/haar situatie op dit moment.

Voorbeelden van **verandertaal** door de jongere zijn:

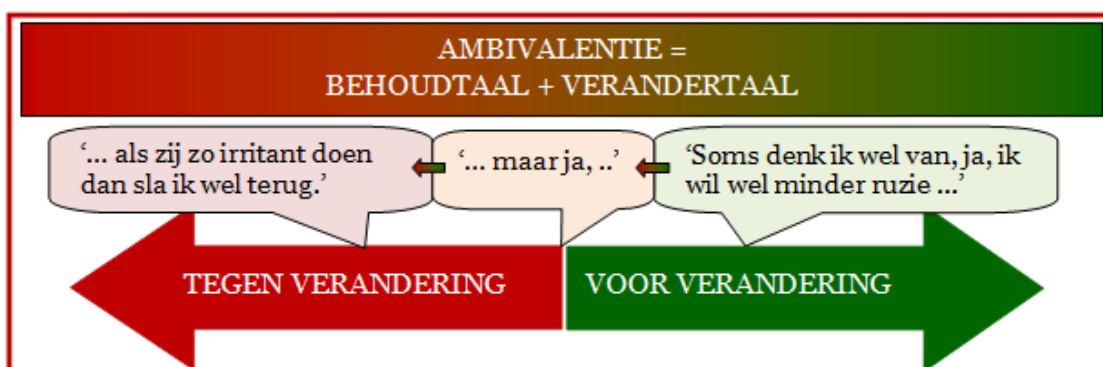
- ‘Dat wil ik: Een eigen bedrijf runnen’
- ‘Misschien gaat het wel lukken’
- ‘Dat lijkt me wel wat, omdat ik dan niet te veel hoeft te doen’
- ‘Ik moet dat doen om hier niet terug te hoeven komen’
- ‘Ok, ik kan het een keer proberen’
- ‘Ik heb het gisteren geprobeerd en het werkte prima’

Uitspraken tegen verandering worden ‘behoudtaal’ genoemd (zie figuur 1).



Figuur 1 Motivatie voor verandering: behoud- en verandertaal

Jongeren kunnen tegenstrijdige gedachten en gevoelens hebben over gedragsverandering. Aan de ene kant wil de jongere wel veranderen, omdat hij/zij voordelen ziet van veranderen. Aan de andere kant wil hij/zij niet veranderen, omdat verandering betekent dat de jongere gedrag moet opgeven waarvan hij/zij voorheen voordelen van ondervond. Dit wordt gezien als één van de redenen waarom veranderen niet lukt. Het hebben van gemengde gevoelens of gedachten over gedragsverandering wordt ook wel ambivalentie genoemd. Die ambivalentie kan je soms goed terugzien in wat een jongere zegt (zie figuur 2).



Figuur 2 Motivatie voor verandering: Ambivalentie

Andere uitspraken van **ambivalentie** door jongeren zijn bijvoorbeeld:

- ‘Soms ga ik misschien wat ver, maar ik wil geen ruzie met mijn vrienden’
- ‘Ik wil wel een opleiding afronden, maar niet meer zo lang naar school’
- ‘Misschien moet ik stoppen met lenen, maar tss... hoe kan ik anders nog chillen’
- ‘We krijgen ruzie als ik niet naar school ga, maar mijn vader zit ook werkloos thuis’

Hieronder laten we nog een voorbeeld van ambivalentie zien. Dit voorbeeld komt uit een mentor/coachgesprek tussen een pedagogisch medewerker (pm-er) en een jongere in de residentiële jeugdzorg. Het gesprek is gericht op het vergroten van de inzet van de jongere voor school.

Pm-er: “Je doet liever wat met je handen bij de dieren, dan dat je op school zit.”

Jongere: “Ja. Dat doe ik liever dan school ja. Want school is beetje, je bent beetje dom bezig in een boek. [behoudtaal] Ja, ik doe het voor mijn diploma [verandertaal], maar anders zou ik het ook echt niet doen.”

De eerste uitspraak van de jongere is een voorbeeld van behoudtaal, omdat de jongere hier een reden geeft om niet naar school te willen. De uitspraak dat hij het voor zijn diploma doet is een voorbeeld van verandertaal, omdat de jongere hier een reden aangeeft om wel naar school te willen.

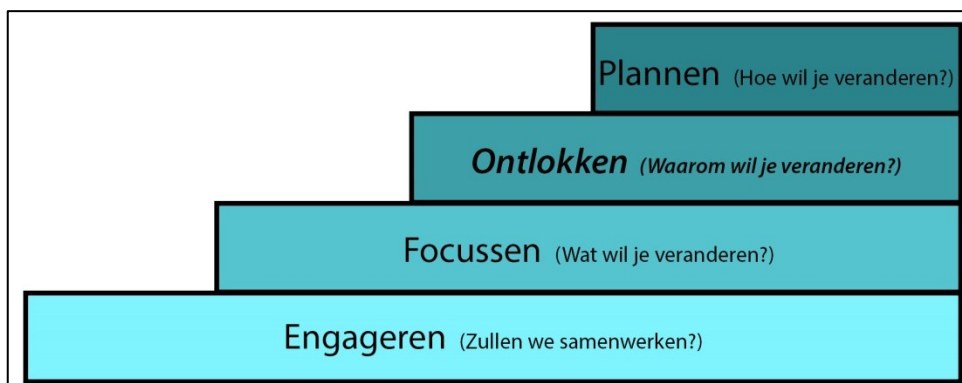
De medewerker kan **verandertaal van de jongere** tijdens een gesprek **ontlokken** door vaardigheden toe te passen zoals open vragen stellen, reflectief luisteren, bekrachtigen en samenvatten. Als een medewerker de juiste acties toepast tijdens een gesprek, reageert de jongere met verandertaal, waardoor de jongere zelf zijn motivatie voor verandering verhoogt (zie ook uitgangspunt 4 met MGV vaardigheden verderop). Onderzoek laat een samenhang zien tussen het aantal uitspraken van de jongere over verandering en het behaalde succes in gedragsverandering. Hoe meer de jongere praat over verandering, hoe groter de kans is op een echte verandering.

2.4 Uitgangspunt 3: Vier processen spelen een rol

MGV omvat vier overlappende processen (zie ook figuur 3):

1. Engageren: aangaan van een werkrelatie met de jongere;
2. Focussen: focus op een specifiek veranderthema waar de jongere voor komt of een samen vastgesteld veranderdoel, de richting van verandering;
3. Ontlokken: uitvragen en in beeld brengen welke verandermotieven de jongere zelf heeft;
4. Plannen: ontwikkelen van vastberadenheid bij de jongere om te veranderen en het maken van een actieplan.

Het derde proces van ontlokken is de kern van MGv.



Figuur 3 Vier processen in MGV

Voordat je de redenen voor een gedragsverandering van de jongere zelf in beeld gaat brengen bouw je eerst een goede samenwerkingsrelatie met de jongere op. Daarna is het van belang om samen vast te stellen wat de belangrijkste veranderdoelen van de jongere zijn. Als er 1) een samenwerkingsrelatie is en 2) mogelijke veranderdoelen zijn vastgesteld dan kan je 3) de redenen voor en tegen een gedragsverandering in kaart brengen. Als de jongere op basis daarvan het besluit neemt om te willen veranderen, dan ga je 4) samen een plan maken voor hoe de jongere die verandering in de praktijk gaat brengen.

2.5 Uitgangspunt 4: Vaardigheden als instrument

MGV richt zich op de volgende gespreksvaardigheden van medewerkers:

1. **Open vragen** stellen: vragen waar meerdere antwoorden op mogelijk zijn (bijv. 'Wat vind je leuk aan naar school gaan?')
2. **Reflectief luisteren**: een reactie op een uitspraak van de jongere geven, waarbij je kort de kern herhaalt van wat de jongere aan je heeft verteld of laten merken (bijv. 'De situatie met je moeder zorgt voor veel stress');
3. **Bekrachten**: iets positiefs zeggen over de jongere, zoals zijn/haar ideeën, karakter, vaardigheden of gedrag (bijv. 'Ik vind het hartstikke goed dat je zegt ik had gewoon geen zin om op te ruimen');
4. **Samenvatten**: uitgebreid zeggen wat de jongere heeft verteld of laten merken;
5. **Informer en adviseren met toestemming**: informatie en advies geven aan de jongere als de jongere erom vraagt, het goed vindt of als je de jongere de keus geeft om te beslissen wat ermee te doen (bijv. 'Wat sommige jongeren fijn vinden is om eerst hun gevoelens en gedachten op papier te zetten. Hoe denk jij daarover?').

Met *open vragen* nodig je de jongere uit om meer te vertellen over zijn/haar ideeën. Met *reflecties* en *samenvattingen* laat je merken dat je naar de jongere hebt geluisterd en erken je wat er in de jongere omgaat. Je kunt reflecties goed gebruiken als de jongere negatief is of 'behoudtaal' gebruikt (zie de bijlage Reactie op 'negatieve' jongeren). Met *bekrachtigen* (zie ook de bijlage Positieve aandacht tips) kan je het vertrouwen van de jongere in zijn/haar eigen kunnen vergroten en de jongere aanmoedigen als hij/zij in de gewenste richting bezig is. Door te *informer en adviseren met toestemming* geef je de jongere nieuwe informatie of advies, waarbij de kans groot is dat de hij/zij die informatie ook echt in overweging neemt.

Naast de vijf gespreksvaardigheden zijn de volgende MGV vaardigheden van belang:

6. **Samenwerking zoeken**: acties waarmee je probeert de macht te delen of expertise van de jongere erkent (bijv. 'Wat wil je veranderd zien als het gaat om grenzen aangeven?')
7. **Autonomie benadrukken**: acties waarbij je de verantwoordelijkheid voor verandering bij de jongere legt (bijv. 't is jouw doel, je mag 't invullen zoals je wil').

2.6 Motiverende gespreksvoering (MGV) Quiz*

1. Welke van de volgende stellingen zijn in lijn met MGV?

1. Jongeren moeten eerst hun probleem onder ogen zien (bijvoorbeeld: "Ik heb een probleem") voordat ze geholpen kunnen worden.	Waar	Niet waar
2. Motivatie is iets wat in je zit of niet.	Waar	Niet waar
3. Vragen naar de gedachten en meningen van jongeren over hun eigen gedrag kan hen stimuleren om te veranderen.	Waar	Niet waar
4. Als jongeren niet willen praten over het veranderen van hun gedrag, zijn confrontatie en overtuigingskracht noodzakelijk om hen te helpen veranderen.	Waar	Niet waar
5. Als een jongere twijfelt tussen willen veranderen of niet, is het de taak van de hulpverlener om de balans te laten doorslaan naar verandering.	Waar	Niet waar
6. Als hulpverlener moet je de rol van eigen keuze in het gedrag van een jongere benadrukken, ook als is dat gedrag schadelijk voor de jongere.	Waar	Niet waar
7. Reflectief luisteren naar de gedachten en gevoelens van jongeren houdt altijd in dat je het als hulpverlener eens bent met wat ze zeggen.	Waar	Niet waar
8. Empathie laat je zien door goed reflectief te luisteren.	Waar	Niet waar
9. Een voorbeeld van een reflectie die je als hulpverlener op de jongere kan geven is: 'Je bent dan zo boos dat je wel moet slaan'.	Waar	Niet waar
10. Externe druk en consequenties zijn een goede manier om jongeren aan te sporen om te veranderen.	Waar	Niet waar

2. Wat = een open vraag?

- Welke gevolgen heeft het verblijf hier voor je?
- Waar ben je opgegroeid?
- Wat vind je zo leuk aan jouw werk?
- Wat lijkt je moeilijk aan stoppen met blowen?
- Vind je geld verdienen belangrijk?

3. Wat = een reflectie?

- 'Kan ik me voorstellen'
- 'Je twijfelt'
- 'Zijn reactie irriteert je'
- 'Je vindt blowen super'
- 'Hm, hm, dat begrijp ik'

4. Wat = een bekrachtiging?

- 'Goed dat je iets aan het probleem wil doen!'
- 'Kom op, niet zo twijfelen, je kan het hoor!'
- 'Een diploma is belangrijk voor je, dus zet door!'
- 'Je hebt al 'n aardige verandering in gang gezet!'
- 'Wel doen hoor, dat is hartstikke goed voor je!'

*De **juiste antwoorden** zijn te vinden op pagina 28 van deze handleiding.